



mobileHR

NUOVE TECNOLOGIE DI INTERVENTO
NEL LAVORO ATIPICO

Psicologia delle aziende a conduzione familiare: dinamiche, rischi e potenzialità

Cosimo Talò

Ricercatore di psicologia sociale. Università del Salento
cosimo.talo@unisalento.it

Dati sull'incidenza delle aziende familiari in Italia

- circa 784.000 aziende familiari
- pari all'85% del totale delle aziende italiane
- circa il 60% del mercato azionario italiano
- circa il 70% dell'occupazione

(dati AIDAF, Associazione Italiana delle Aziende Familiari)

- ...quindi capire le dinamiche delle aziende familiari presenta implicazioni sul piano economico, sociale e politico.



Ciclo di vita familiare e aziendale

1. **Giovane adulto senza legami.** Ha il compito emozionale di differenziarsi e definire il proprio Sé rispetto ai familiari.
2. **Formazione della coppia.** Il compito emozionale è la costruzione dell'identità di coppia, con conseguente ridefinizione delle relazioni con le famiglie di origine.
3. **Nascita del primo figlio e famiglia con bambini piccoli.** Il figlio deve essere accettato come nuovo membro del sistema. Si sviluppano i ruoli genitoriali e le relazioni con le famiglie di origine si riadattano.
4. **Famiglia con adolescenti.** Richiede un incremento di flessibilità dei confini familiari, per un progressivo svincolo dei figli. Nuova attenzione ai rapporti di coppia.
5. **Famiglia con figli adulti che escono di casa.** La famiglia accetta movimenti di uscita/entrata sempre più numerosi.
6. **Famiglia nell'età anziana.** È necessario accettare il cambiamento dei ruoli generazionali, mantenere il funzionamento di coppia e sostenere i "giovani".

Ciclo di vita familiare e aziendale

- In ognuna di queste fasi si ripropone la lotta per lo **svincolo familiare**
- non è un processo a carico del singolo individuo ma è un'adoneità dell'intero sistema familiare
- è possibile avere un completo svincolo quando si cresce in una famiglia-azienda?



Crescere in una famiglia-azienda

- definiamo “famiglia-azienda” quella famiglia che gestisce *contemporaneamente* le normali vicende interne familiari in sovrapposizione agli affari finanziari e lavorativi di una società che coinvolge uno o più genitori con uno o più figli.
- sia aziende di produzione che di servizi (es.: studio di avvocati, architetti, idraulici, ecc.)
- quindi il fenomeno è ancora più rilevante



Crescere in una famiglia-azienda

- sovrapposizione (e confusione) dei **ruoli** familiari e manageriali
Non è sempre facile per il figlio-dipendente rapportarsi col padre-datore-di-lavoro e, reciprocamente, per una padre-imprenditore non è scontato non avere aspettative e richieste diverse da quelle che avrebbe per un “semplice” collaboratore.
- scambievolezza dei **setting relazionali**.
A tavola mentre si pranza o comunque all’interno degli spazi di vita della famiglia, si conducono conversazioni e confronti legati agli affari. Di contro, può capitare che nei corridoi o negli uffici dell’azienda si discutano temi e bisogni legati alla famiglia
- proteggere gli spazi per proteggere famiglia e azienda

La centralità del denaro

- anche se il denaro è presente in ogni aspetto della nostra vita, nelle famiglie-aziende il tema è più pervasivo.
- assumere il proprio figlio è un investimento economico oltre che affettivo. Egli sarà bravo come sarebbe stato un altro lavoratore che aveva un curriculum migliore?
- un uso strumentale e sbrigativo del denaro come mezzo di soluzione dei conflitti familiari
- il denaro ha una logica tutta sua... la principale delle quali è la logica del “gioco a somma zero”
- nelle famiglie-aziende spesso si parla di affari quando si discute di famiglia e si parla di famiglia quando si discute di affari.

Il mito familiare nelle famiglia-aziende

- il “mito familiare” è un complesso quadro di storie, aneddoti e credenze che descrivono l’identità (idealizzata) della famiglia.
- è una forma di “narrazione implicita” che origina e organizza il *chi siamo* (o, meglio, il *chi pensiamo di essere*) come famiglia.



Il mito familiare nelle famiglia-aziende

- gli *aneddoti* (storie raccontate per divertimento, con un eroismo spesso esagerato rispetto alla realtà);
- le *leggende* (storie pittoresche e inverosimili tramandate di generazione in generazione);
- le *fiabe o storie di copertura* (circostanze mai accadute);
- i *segreti* (fatti tramandati da un componente all'altro, dietro promessa di non farne parola con nessuno; di fatto divengono noti a gran parte della famiglia, ma attraverso la costituzione di coalizioni tra pochi membri).

Il mito familiare nelle famiglia-aziende

- grande fondatore: «dal nulla ha realizzato tutto questo»
 - gli adepti
 - i ribelli
- l'evento catastrofico: «tutto andava bene fino a quando...»
 - divide tutto in *un-prima* e *un-dopo*
 - può avvenire che uno o più figli vengono cresciuti con l'aspettativa/missione di recuperare ciò che è stato perso
- il caso di Edoardo

Le aspettative

- **top-down**
da parte dei genitori-imprenditori verso i figli-eredi
 - devi essere all'altezza
- **botton-up**
da parte dei figli verso le generazioni precedenti
 - devi essere all'altezza



Le coppie coworkers

- valgono molte delle cose dette finora (sovrapposizione degli spazi e dei ruoli, centralità del denaro, aspettative, ecc.)
- il rischio è quello di “andare in continuità” quando si rientra in casa
- è difficile cambiare ruoli dopo che si sono passate molte ore in ufficio

